פברואר 2016

אלביט מערכות בע"מ.

קוד אתיקה והתנהגות עסקית

1. מבוא

נוהל זה משלים את קוד האתיקה וההתנהגות העסקית ה"קוד" בהגדירו את התקנים והמנגנונים שיופעלו בחברה בנושאי אתיקה.
ה "קוד" מצורף כנספח א' לנוהל זה, וכן מופיע באתר החברה באינטרנט ובפורטל הפנימי של החברה)
המטרה של כללי האתיקה היא לתת מענה לחוקים הישימים, לתקנות ולתהליכים המיטביים על-מנת לקדם התנהגות נאותה בפעילות העסקית של החברה ולשמר סביבת עבודה נאותה.
בנוסף, הנוהל מגדיר את הליך הטיפול המשמעתי בחריגות משמעת/סטייה מנוהלי החברה ו/או מדיניות החברה בכל הקשור לעניינים אתיים או אחרים.

קווים מנחים:

- ביצוע עסקים באופן חוקי, הולם ואתי.
- היענות לנוהלי החברה ולמדיניותה.
- איסור ניצול מידע פנים.
- עמידה בתקנות אתיקת הרכש וניהול מכרזים מקומיים ובינלאומיים בארצות הלקוחות.
- קיום החוקים והתקנות בנושא אי מתן שוחד.
- מניעת ניגודי אינטרסים פוטנציאלים, כולל העסקת קרובי משפחה.
- התאמה לדרישות האתיות של "Sarbanes Oxley".
- הפרדה בין פעילות פוליטית ופעילות במסגרת העבודה.
- שימוש נאות ברכוש החברה.
- שמירת סודיות של מידע קשור לחברה.
- איסור הטרדה מינית ואפליה של עובדים.
- קיום וועדות אתיקה ומשמעת.
- אי-פגיעה בעובדים המדווחים על חריגות אתיות.

אלביט מערכות דורשת מעובדיה ונציגיה לנהוג על-פי כללי האתיקה העסקית המוגדרים ב-"קוד", בנוהל זה, ובחוקים ובתקנות הרלוונטיים. כללים אלו חלים הן במהלך העסקים בארץ או בחו"ל והן במצבים אחרים בהם העובד עשוי להיות מעורב (כגון: שירות מילואים, פעילות התנדבותית וחופשה).
חברות בת מחוץ לישראל יאמצו נוהל אתיקה התואם ל"קוד" ולנוהל זה עם התאמות ככל הנדרש לחוקים ולנהלים מקומיים.

החברה תעדכן מפעם לפעם נוהל זה לרבות ביצוע התאמות נדרשות לחוקים, לתקנות, לתקנים ולצרכים המתעדכנים של החברה.

על-מנת להשגיח ולהבטיח עמידה בכללי האתיקה, הונהגו ברמת כלל-החברה המנגנונים הבאים:

- "ועדות האתיקה".
- "ממוני אתיקה".
- הליך של "התרעה בשער".

היבטי אתיקה עסקית מוצאים ביטוי גם בנהלים ובפרסומים אחרים של החברה (ושל חברות הבת), כגון:

- ESG-A.15 - לגבי הגבלים עסקיים.
- ESG-R.28 - לגבי מניעת הטרדה מינית.
- ESG-A.52 - לגבי שימוש באינטרנט, פורטל החברה, דוא"ל.

נושאים אתיים נוספים מכוסים בנהלים והוראות עבודה אחרים, כגון: העסקת עובדים, שמירה על זכויות יוצרים, דרישות ביטחון.

הנוהל מנוסח בלשון זכר ובלשון יחיד מטעמי נוחות בלבד והוא מיועד לגברים ולנשים כאחד, ליחיד ולרבים כאחד, לפרטים ולתאגידים כאחד.

2. טיפול בעניינים אתיים ומשמעתיים

2.1 ממוני אתיקה

ראש אגף ממשל תאגידי במטה החברה (CCO) מונה לתפקיד ממונה האתיקה של מטה החברה.

החטיבות בתיאום עם ממונה האתיקה של מטה החברה, ימנו ממוני אתיקה חטיבתיים לטיפול בענייני אתיקה בתוך החטיבה.
חברות-בת עיקריות ימנו באישור החטיבות ובתיאום עם ממונה האתיקה של מטה החברה ממוני אתיקה מקומיים. ממוני האתיקה של החטיבות וחברות-הבת יטפלו בניהול ענייני האתיקה והמשמעת בחטיבה/חברת-הבת.

בהעדר ממונה אתיקה בחטיבה/בחברת הבת, ינוהלו עניני האתיקה והמשמעת ע"י ממונה האתיקה של מטה החברה.

2.2 ועדת אתיקה

כל חטיבה תקים ועדת אתיקה. חברות-בת ימנו (באישור החטיבות) ועדות אתיקה מקומיות שיטפלו בענייני האתיקה והמשמעת בחטיבה/חברת-הבת.

ועדת אתיקה תכלול את בעלי התפקידים הבאים:
- ממונה אתיקה בחטיבה.
- מנהל משאבי אנוש בחטיבה.
- הממונה על הביטחון בחטיבה.
- מנהלים אחרים רלוונטיים לנושא הנדון.

ממונה האתיקה בחטיבה/חברת-בת ישמש כיו"ר הוועדה.
הוועדה תכלול נציג משאבי אנוש ונציג הלשכה המשפטית. בתיאום עם ממונה אתיקה מטה ונשיא/מנכ"ל החטיבה/חברת-בת ניתן לצרף לוועדה גורמי ניהול נוספים על בסיס קבוע או אד-הוק.
וועדות האתיקה יפעלו באופן עקבי להסכמים קיבוציים רלוונטיים, אם קיימים.

ממונה האתיקה או מי מטעמו, ינהלו וישמרו את פרוטוקול דיוני הוועדה. הדיון ינוהל באופן דיסקרטי.
לפני קביעת ההמלצה הסופית תתייעץ הוועדה עם ממונה אתיקה מטה ו/או סמנכ"ל בכיר משאבי אנוש מטה. זאת במטרה לשמור על מדיניות כלל-חברה אחידה בקשר להחלטות על נושאים בעלי אופי דומה.

ממונה האתיקה הרלוונטי ינהל את פעילות ועדת האתיקה.

ממונה האתיקה הרלוונטי ידווח על ממצאי הוועדה למנכ"ל החטיבה/חברת-בת, לממונה אתיקה מטה ולסמנכ"ל בכיר משאבי אנוש מטה.

2.3 טיפול בעניינים ספציפיים

כל עובד או נציג החברה אשר מודע או חושד בהתנהגות אתית לא נאותה/שאינה תואמת את נוהלי החברה של עובד או נציג אחר, יפנה את הנושא מידית לתשומת לב ממונה האתיקה הרלוונטי או למנהל משאבי אנוש או לנציג הלשכה המשפטית.

לחילופין, ניתן לדווח על ענייני אתיקה/משמעת בהתאם להליך "התרעה בשער" כמוגדר ב-"קוד" ובנוהל זה.

כל הגורמים המעורבים בדיווח ובטיפול בנושאי אתיקה/משמעת, ינקטו אמצעים סבירים להבטיח שהטיפול נעשה בדיסקרטיות.

אם הגורם המדווח/מקבל אינדיקציה על חריגה בנושאי אתיקה/משמעת אינו ממונה האתיקה, עליו לדווח על כך לממונה האתיקה הרלבנטי.

ממונה האתיקה של החטיבה/חברת-הבת בתיאום עם ממונה אתיקה מטה יקבעו האם יש להעלות נושא זה לוועדת האתיקה.

ועדת האתיקה תבדוק את הנושא המופנה אליה ותמליץ על דרך פעולה ספציפית גם בהתייחס להסכמים קיבוציים רלוונטיים, אם קיימים.

אם ועדת האתיקה בתיאום עם ממונה אתיקה מטה/סמנכ"ל מטה בכיר למשאבי אנוש ממליצה על עונשים ספציפיים לגבי עובד או נציג, הנושא יועבר לאישור נשיא/מנכ"ל החטיבה/חברת-הבת.
המלצות המתייחסות לגורמי מטה בחברה או למנהלים בכירים בחטיבה/חברת-בת או לנושאים משמעותיים בהיבטיי כלל-החברה, יועברו גם אל נשיא החברה.

כל הסיכומים וההמלצות של ועדת האתיקה יישמרו ע"י ממונה האתיקה הרלוונטי.

2.4 הליך דיווח "התרעה בשער"

על-מנת ליצור אוירה המעודדת את העובדים והנציגים לדווח על הפרות אתיות פוטנציאליות בצורה דיסקרטית ולא מאיימת, אימצה החברה הליך של "התרעה בשער" המוגדר ב "קוד".

בחטיבות/החברות-הבת, בנוסף לגורמים המצוינים ב-"קוד", ניתן לדווח על נושאים אתיים ומשמעתיים גם לאיש קשר מקומי כמוגדר בנספח ב' לנוהל זה.
כל עניין שידווח באופן זה יטופל בצורה דיסקרטית המגנה על הזהות של האדם המדווח.

2.5 אי-פגיעה

מדיניות החברה היא להגן על כל אדם המציית לנוהל זה או המדווח בתום לב על כל פוטנציאל לעברת משמעת/אתיקה. זאת ללא קשר אם וועדת האתיקה החליטה שנגרמה או לא נגרמה עבירה בנושא.
אם הגורם המדווח רוצה בכך, תנקוט החברה באמצעים סבירים למניעת גילוי המדווח.

3. הדרכה

3.1 הדרכת עובדים חדשים

הדרכה בנושאי ה-"קוד" ונוהל זה תועבר לעובדים חדשים כחלק מתהליך קליטתם באלביט. ההדרכה תועבר לעובדים החדשים ע"י אגף משאבי אנוש באמצעות "לומדת הקוד האתי". אם ההדרכה בלומדה אינה אפשרית, על אגף משאבי אנוש לארגן הדרכה פרונטלית.

עובדים המגויסים לתפקידים שעלולים להיות רגישים מהיבטי אתיקה (כגון רכש, שיווק, מכירות, כספים, ניהול תוכנית וניהול כללי), יופנו לממונה האתיקה הרלוונטי לקבלת תדריך בנושאי אתיקה.

גיוס עובדים ויועצים אשר היו קודם לקוחות, ספקים או מתחרים של החברה, ייעשה בהתאם לתקנות הרלוונטיות (בהתאם להדרכת הלשכה המשפטית - בכל מקרה לגופו) תוך נקיטת אמצעים למניעת ניגוד אינטרסים (ראה גם את הסעיף על "העסקת קרובי משפחה").

3.2 הדרכה שוטפת של עובדים קיימים

כל עובדי החברה יעברו הדרכות בנושאי אתיקה על-בסיס תקופתי. ההדרכות ינוהלו ע"י יחידות משאבי-אנוש הרלוונטיות. ההדרכות יועברו כלומדה או כהדרכה פרונטלית. תדירות ההדרכות תקבע ע"י ממונה אתיקה מטה.

תדירות ההדרכות לעובדים בעמדות רגישות מהיבטי אתיקה תקבע ע"י ממונה אתיקה מטה והלשכה המשפטית.

עובדים הנשלחים לחו"ל לתקופות ארוכות כנציגי החברה אצל לקוחותיה/שותפיה, יפנו לממונה האתיקה הרלוונטי/נציג הלשכה המשפטית לפני הנסיעה, לקבלת תדריך מתאים.

כל עובד הזקוק להבהרה בכל נושא הקשור לאתיקה עסקית יפנה לממונה האתיקה הרלוונטי או לנציג הלשכה משפטית.

4. איסור על ניצול מידע פנים

מניות ESL נסחרות בנאסד"ק ובבורסת תל אביב. לכן כלל עובדי החברה ונציגיה, מושפעים מהחוקים והתקנות של "ניצול מידע פנים".

חוקי ניירות-ערך של ישראל וארה"ב אוסרים על "ניצול מידע פנים" אשר משמעו איסור "ניצול פנים" ע"י "אנשים פנימיים" לעסקאות בורסאיות כמוגדר להלן.

מידע מהותי	מידע אשר עשוי להשפיע על מחיר מניה או על החלטות השקעה של משקיע סביר לגבי פעולות בניירות ערך, לדוגמא: מידע לגבי מיזוגים ורכישת חברות, מכירת עסקים, הקמת ישויות חדשות, שינוי דיבידנדים, שינוי רווח והפסד, שינוי בהנהלה או בשליטה, מוצרים ושווקים חדשים, קבלת הזמנה מהותית או איום לתביעה מהותית).
מידע מפורסם/לא מפורסם	מידע לא מפורסם הוא מידע מהותי שטרם פורסם בציבור. מידע הופך להיות מפורסם (בדרך כלל יום אחד) לאחר ההודעה לבורסה.
מידע פנים	מידע מהותי שלא פורסם.
איש פנים	כל אדם, בין אם נציג או עובד החברה אשר בידו מידע פנים. ההגדרה כוללת, בין היתר, מנהלים, כל העובדים (בכל הרמות), נציגים, בעלי מניות עיקריים, קבלני משנה ויועצים המחזיקים במידע, בין שנמסר להם בנאמנות ובין שהגיע אליהם בדרך אחרת.
ניצול מידע פנים	ניצול מידע פנים כולל שימוש במידע פנים בפעילויות כגון: • מכירה או קנייה של ניירות ערך של ESL, במישרין או בעקיפין, כשמידע פנים מצוי אצל המבצע. • מסירת מידע פנים או רמז או חוות דעת בנדון לאדם אחר, כאשר יש חשד שמקבל המידע: (1) אין לו סיבה עסקית עניינית לקבלת המידע. (2) יבצע עסקאות בניירות ערך כתוצאה מן המידע. (3) ישתמש במידע שלא לייעוד שהוסכם עליו עם החברה (4) יעביר את המידע לאחרים ללא רשות מראש ובכתב של החברה.

	• ביצוע עסקה בניירות ערך של חברה אחרת, או מסירת מידע פנים או רמז או חוות דעת בדבר ניירות ערך של החברה האחרת, כאשר מידע פנים בדבר אותה חברה אחרת מצוי אצל המבצע.

4.1 טיפול במידע פנימי

כל מידע המושג במסגרת העבודה בחברה או ייצוגה הוא מידע פנים פוטנציאלי. מידע פנים לא יועבר לגורם חיצוני, אלא אם התקבל אישור ספציפי לכך מראש מגורמי החברה המוסמכים.

כל המסמכים הכוללים מידע פנים יטופלו בהתאם לדרישות האבטחה של רשומות מסווגות, כמפורט בסעיף "שמירת סודיות לגבי מידע הקשור לעבודה" ובנהלים הישימים.

4.2 קנסות

כל מקרה בו איש פנים הוא סוחר בניירות ערך או מסייע או משתתף עם גורם שלישי לקנות או למכור מניות, או לממש אופציות או להיכנס לעסקאות דומות, בתוך פרק זמן של עד 1 חודש לפני פרסום המידע פנים (ובמקרים חריגים עד 3 חודשים), עלול להיחשב כהפרת חוק ניצול מידע פנים.

החוק מטיל עונשים כבדים על הפרת חוק ניצול מידע פנים.
בנוסף לעונשים על העובד/הנציג, החוק כולל אפשרות של הטלת עונשים על החברה ומנהליה, אם התרשלו.

4.3 התייעצות מקדמית

דירקטורים, חברי הנהלה ועובדים אחרים בעלי פוטנציאל למידע פנים ושברצונם לבצע פעולות הקשורות בניירות ערך של אלביט מערכות בע"מ (ESL), או של חברה אחרת עם קשר עסקי ל-ESL, להתייעץ מראש עם מזכיר חברת אלביט מערכות בע"מ (ESL) או עם ה-CCO או עם גורמים בלשכה המשפטית ולוודא מראש שבעסקה זו אין סיכון שתחשב כניצול מידע פנים.

מנהלים/דירקטורים המחזיקים ביותר מ- 5% ממניות ESL יפעלו בניירות ערך של החברה בהתאם לדרישות הדיווח המיוחדות המוגדרות בחוק ועל פי הנחיות ראש אגף ממשל תאגידי.

אין דרישות דיווח מיוחדות אישיות ל- SEC של ארה"ב לגבי מנהלים ודירקטורים של ESL והחברות-בנות המחזיקים פחות מ-5% מהמניות המונפקות של ESL.

5. אתיקה בהתקשרות חוזית עם ממשלות

5.1 כללי

קשרי החברה בחוזים עם הממשל ובתהליכי הרכש עם לקוחות, ספקים, מתחרים, עובדים וגופים ממשלתיים, יבוססו על התנהגות הוגנת, תחרות הוגנת וקיום החוקים, התקנות והסטנדרטיים הרלוונטיים.

5.2 רכישות קשורות לממשל

חלק גדול מפעילויות החברה חשוף לבחינה וביקורת רשויות הממשל אשר שמות דגש מיוחד להיבטי האתיקה בקשרי הספקים עם גורמי הרכש של הממשל.
מטרות התקנות הנ"ל:

- להימנע מניצול מידע הקשור בבחירת ספק: מידע הכלול בהצעות, מענה לבקשות מידע, חומר הערכה של הלקוח וחומר אחר שנבדק או היה בשימוש ע"י מקבל החלטות של הלקוח בתהליך בחירת מקור רכש.
- הגדרת פעילויות לא נאותות קשורות בתהליך הרכש.
- איסור על הצעות העסקה או טובות הנאה אישיות אחרות לעובדי ממשל הקשורים בתהליכי רכש.

- הגדרת העונשים על הפרות כללי האתיקה.

כל עובדי החברה יפעלו בהתאם לחוקים ותקנות אלו. שאלות בנושאים אלו יש להפנות לראש אגף ממשל תאגידי.

5.3 ציות לדרישות נגד מתן שוחד

חברת אלביט מחויבת לקיום החוקים והתקנות נגד שוחד כולל:
- חוקים ותקנות ישראלים שונים נגד שוחד (כגון פרק 291 של חוק העונשין).
- החוק האמריקני כנגד שחיתות בחו"ל (FCPA).
- הסכם OECD לגבי המאבק בשוחד של נושאי מישרה זרים בעסקאות בינלאומיות.
- החוק האנגלי נגד שוחד.
- חוקים אחרים נגד שוחד בעולם אשר ישימים במדינות בהן אנו פועלים עסקית.

להנחיות ספציפיות ליישום חוקים אלו ראה ב-"מדיניות איסור מתן שוחד" (Anti-Bribery Policy) המפורסם כנספח ד' לנוהל זה.

אי-מילוי דרישות אלו עלול להביא עונשים אזרחיים ופליליים מהותיים נגד החברה ונגד העובדים המעורבים ומהווה בסיס לצעדים משמעתיים נגד עובדים אלה, כולל סיום העסקתם ואמצעים משמעתיים אחרים.

6. טובות הנאה אישיות

6.1 סקירה

טובת הנאה אישית היא כל צורה של טובה הניתנת או מושגת ע"י כל עובד במהלך העסקים של החברה, אשר אינה מאושרת כיאות. טובות הנאה אישיות כוללות מתנות, תשלומים, "דמי שימון" (kick-back), הלוואות, תרומות, אספקת שירותים, שימוש בתשתיות, טובות אישיות, הצעות עבודה או נושאים אחרים בעלי ערך.
טובות הנאה אישיות יכולות להינתן או להיות מוצעות לעובד בעל השפעה ישירה על התנהגות החברה, או לאחר הקשור לאותו עובד (לדוגמה דרך קשרי משפחה).

הצעה, מתן או קבלה של טובות הנאה אישיות עלולה להשפיע על שיקול דעת הקשור בהחלטות עסקיות, וכתוצאה מכך להתנהגות עסקית לא הוגנת, משוחדת או לא נאותה.

אסור לכל עובד לבצע העברת כספים או סידורים מכל צורה שהיא שאינה תואמת את נוהלי החברה ואשר אינה מיועדת לקידום נאות של עסקי החברה.

איסור זה אינו מונע מתן או קבלה של הפריטים הבאים, בתנאי שנרשמו במדויק בספרי החברה:
- הוצאות סבירות של אירוח ו/או מתנות או מזכרות בעלות ערך סמלי (בדרך כלל פחות מ 100 דולר אמריקני), המוצעות במסגרת נורמות עסקיות מקובלות במדינה בה הן מוצעות.
- מזכרות "Give Away" של החברה הניתנות בהתאם למקובל (בדרך כלל פחות מ 50 דולר אמריקני).

6.2 הצעה או מתן הטבות אישיות

למעט ההיתרים הספציפיים המוגדרים ב-"קוד", ב 'מדיניות איסור מתן שוחד' (נספח ד') ונוהל זה - עובדי החברה ונציגיה ימנעו מלהציע או לתת טובות הנאה אישיות לגורמים קשורים ללקוחות, משתמשים במוצרי החברה, ספקים ושותפים עסקיים אחרים.

הן מדיניות החברה והן התקנות הישימות אוסרים הצעה של טובות הנאה אישיות על-מנת להשפיע על החלטות לקוח בהקשר לשיווק, הצעות, ניהול שוטף של תוכנית ומגע עם קציני הלקוח. זה כולל הצעות העסקה לעובדים בתפקיד שיכול להשפיע על החלטות לקוח, במישרין או בעקיפין.
למידע נוסף בהקשר למתנות ואירוח לעובדי ממשל ראה 'מדיניות איסור מתן שוחד' בנספח ד'.

6.3 קבלת טובות הנאה אישיות

על-מנת למנוע אפשרות של התערבות או השפעה לא נאותה על החלטות עסקיות, מנועים עובדי ונציגי החברה מקבלת טובות הנאה אישיות מלבד המוגדר מפורשות בהמשך. כלל זה חל בעיקר בשטחי הרכש, הגיוס ושיתוף עסקי.

קבלת פריטים בעלי ערך מינימלי/סמלי מותרת. זאת למרות ההגדרה הלא חד משמעית והתלויה בנסיבות האירוע. בעיקרון, פריטים שערכם פחות מ 100 דולר אמריקני(או "give-away" בשווי פחות מ 50 דולר אמריקני) יחשבו כמותרים.
עובד או נציג החברה, לו מוצעת טובת הנאה שאינה בעלת ערך מינימלי/סמלי כמוגדר לעיל:
(1) יסרב מידית ובנימוס לקבלה, תוך הסבר לגורם המציע שזה בניגוד לנוהלי החברה או
(2) יודיע למנהל הישיר ולממונה האתיקה על ההצעה ויתייעץ אתם כיצד ניתן להחזירה בצורה שאינה פוגעת בנותן.

העובד, המנהל הישיר וממונה האתיקה יקבעו יחד את דרך הטיפול הנאות באירוע.

אם לא ישים להחזיר את טובת ההנאה לנותן, ייעשה מאמץ להעבירה לגוף שלישי (לדוגמה: לתרום אותה בשם החברה לארגון צדקה). במקרה זה יקבל נותן טובת ההנאה הודעה על כך ויישמר תיעוד מתאים על התרומה או על השימוש שנעשה במתנה.

עובד החברה הלמד על הצעת טובת הנאה לעובד אחר/נציג החברה, ייעץ לעובד/לנציג המקבל לפעול על-פי נוהל זה.

המשך עסקים עם פרט או ישות אשר ידוע כי הציע טובת הנאה לעובד או נציג החברה, טעון אישור של נשיא/מנכ"ל היחידה הרלוונטי, לאחר בדיקה ואימות עם ממונה אתיקה מטה כי מדובר באי-הבנה חד-פעמית.

7. מניעת ניגודי אינטרסים

7.1 כללי

ניגוד אינטרסים הוא כל פעילות או פעולה, אם במישרין ואם בעקיפין, אשר מהווה פוטנציאל להתהוות ניגוד או להתערבות עם אינטרס או אינטרסים של החברה.

עובדי החברה ונציגיה ינקטו באמצעים מתאימים למניעת כניסה למצבים של ניגוד אינטרסים בפועל או בפוטנציאל, אם במישרין ואם בעקיפין (כמו באמצעות קרובים או אחרים).
במקרים בהם לא ברור אם קיים או לא קיים ניגוד אינטרסים, יפנה העובד את הנושא לממונה האתיקה הרלוונטי לקבלת הנחיה.

7.2 דוגמאות לניגודי אינטרסים

בנוסף לדוגמאות שצוינו כבר בנוהל זה (כגון מידע פנים וטובות הנאה אישיות), להלן דוגמאות של ניגודי אינטרסים:
(1) בעלות, מלאה או חלקית, של עובד החברה או של מי מבני משפחתו בעסקי ספק, לקוח או מתחרה של החברה מעבר לעניין מינורי בחברה הנסחרת בבורסה.
(2) לגבי עובדי החברה המעורבים בקבלת החלטות רכש - מעורבות בעסקאות מעבר לאלה של החברה או בהשקעות קשורות לגורם המוכר.
(3) כל קשר עסקי של עובד החברה מחוץ לחברה עם ספק, לקוח או מתחרה.
(4) שימוש בכספים, בתשתיות, בעובדים, ידע או כל משאב אחר של החברה למטרות אישות לא מורשות כמוגדר בפרק "שימוש נאות ברכוש החברה".
(5) שימוש במבקרים (רואי חשבון) חיצוניים לפעילויות בנוסף לתפקיד הביקורת, ללא אישור מראש של ועדת הביקורת של מועצת המנהלים של ESL.
(6) העדפת קרובי משפחה (ראה סעיף "העדפת בני משפחה") או הצעת עבודה או אפשור העסקה או כל צורה אחרת של קשר עסקי עם כל גורם למטרות אחרות שאינן מטובת החברה.

7.3 העדפת קרובי משפחה

מדיניות החברה היא להימנע מגיוס/קידום עובדים שיש להם קשרי משפחה עם עובד/נציג החברה, וע"י כך עלול להיווצר פוטנציאל של ניגוד אינטרסים. מדיניות זו תיושם על פי נספח ה' "מניעת העדפת קרובי משפחה".

8. דרישות אתיות "Sarbanes-Oxley"

חוק Sarbanes Oxley האמריקני חל על חברות כגון ESL, שמניותיה נסחרות בבורסה בארה"ב. בהתאם, כל יחידות כלל-החברה מושפעות מדרישות מסוימות של החוק.

החוק שם דגש ספציפי על התנהלות אתית של עסקאות פיננסיות ובקרה פיננסית. זה כולל הגבלות על סוגי שירותים שיכולים להינתן ע"י רואי חשבון העצמאיים המבקרים את הדוחות הכספיים של החברה, וגם הגבלות על העסקת רואי חשבון אלה.

בהתאם לכך, תשלומי שכר טרחה לרואי חשבון חיצוניים דורש אישור של ועדת הביקורת של מועצת המנהלים של ESL. זה כולל שכר טרחה לאותם רואי חשבון בגין עבודות שנעשו עבור חברות-בת בחברה.

בנוסף, החוק אוסר על הלוואות למנהלים בכירים מסוימים בחברה ודירקטורים. לכן, יש להיוועץ עם ממונה האתיקה של מטה החברה לפני מתן הלוואה למנהלים בכירים או דירקטורים אלו.

בהתאם לדרישות החוק "Sarbanes Oxley", החברה נדרשה לאמץ הליך "התרעה בשער", על-מנת להקל על דיווח עניינים אתיים באווירה פחות מאיימת. הליך זה מוגדר ב-"קוד" בסעיף 1.4.

9. פעילות פוליטית הקשורה לעבודה

9.1 איסור כללי על פעילות פוליטית

פעילות פוליטית	כל פעילות הננקטת כסיוע למועמדים פוליטיים, מפלגות או תפקידים, כולל ביטוי פוליטי וסיוע פוליטי, הפצה או משלוח של חומר פוליטי במהלך שעות העבודה, או במקום העבודה או באתרי העבודה, או בהקשר שהפעילות קשורה לחברה.

כארגון שלקוחותיו ומשתמשי מוצריו הם לעיתים קרובות גופי ממשלה, מדיניות החברה היא להימנע מפעילות פוליטית, ראה הגדרה לעיל, ע"י או בשם החברה. לכן, כל פעילות פוליטית המתנהלת בשעות העבודה, תוך שימוש במשאבי החברה או שאינן קשורות בכל צורה שהיא לחברה, אסורה בתכלית.

9.2 תרומות פוליטיות

תרומות הקשורות לפוליטיקה ע"י החברה או בשם כל גוף של החברה אסורה, אלא אם יאושרו באופן יוצא מן הכלל ע"י נשיא ESL.

9.3 פעילות פוליטית אינדיבידואלית

עובדי ונציגי החברה חופשיים להירתם לפעילויות פוליטיות הנעשות מחוץ לחברה, ללא שימוש במשאבי החברה, שאינן קשורות לעבודתם בחברה ובתנאי שהם דואגים לא לקשור את החברה בשום צורה לפעילויות אלה.

9.4 תפקיד פוליטי

עובדי החברה אינם יכולים להתמודד או לפעול במשרה פוליטית ברמה לאומית בעת היותם עובדי החברה.
העסקה או התמודדות למשרה פוליטית ברמה מקומית טעונה אישור נשיא ESL ובחברת בת - גם אישור המנהל הכללי/נשיא של חברת-הבת. האישור לא יינתן אם המשרה יוצרת ניגוד אינטרסים עם ההעסקה בחברה.

אם קרוב משפחה של עובד או נציג החברה מחזיק או מתמודד על משרה פוליטית, העובד או הנציג יודיעו על כך לממונה הישיר ולממונה האתיקה הרלוונטי, אשר יחליטו יחד עם ממונה האתיקה של מטה החברה אם סיטואציה זו אינה מהווה פוטנציאל לניגוד אינטרסים, ובאילו אמצעים יש לנקוט, אם נדרש.

10. שימוש נאות ברכוש החברה

10.1 שימוש כללי

השימוש ברכוש החברה יהיה הולם ולצרכים הקשורים לחברה בלבד; כולל שימוש במחשבים, טלפונים, מדפסות, מכונות צילום, ציוד אחר, שירותי דואר, רכבים, כרטיסי אשראי וכדומה.
השימוש ברכוש יעשה בצורה סבירה בהתאם לנוהלי השימוש והתחזוקה הישימים.

שימוש פרטי ברכוש החברה אסור באופן כללי. יחד עם זאת, שימוש סביר ומינימלי ניתן לעשות בטלפונים, מחשבים, רכבים וכיו"ב בצורה שאינה פוגעת בפעילות העסקית ואינה סותרת הוראות נהלים ישימים.

10.2 שימוש באינטרנט ודוא"ל

שימוש במערכת המחשבים של החברה, כולל דוא"ל ואינטרנט, חייבים להיעשות באופן מקצועי ומתאים לשימוש הראוי. (חל איסור גורף לכניסה לאתרי פורנוגרפיה, הימורים, וכד'). כל שימוש בציוד או בשטחי החברה כפוף לפיקוח של החברה.

שימוש במערכות ה-IT של החברה, כולל דוא"ל ואינטרנט, ייעשה במגבלות המוגדרות בנוהל "טכנולוגיות מידע" (ESG-A.52).

11. שמירת סודיות לגבי מידע הקשור לעבודה

11.1 מידע של החברה באופן כללי

כל מידע הקשור לחברה או לפעילותה שאינו נמצא ברשות הציבור ייחשב סודי עסקי; כולל עסקים, כספים, כוח אדם ומידע טכני הקשור לחברה ולחברות הקשורות אליה, שותפים עסקיים, לקוחות, ספקים ועובדים.

אין להשתמש במידע מסוג זה ואין לספקו, חוץ ממקרים שזה דרוש לביצוע פעילות של החברה או אושר ספציפית בהתאם לחוקים הרלוונטיים, דרישות החוזיות ונהלי החברה.

הגדרה זו חלה על מידע כתוב, מגנטי (תוכנה) או בעל-פה.

11.2 זכויות במידע של החברה

כל חומר שעובד יצר או קיבל בחברה במהלך העסקתו ייחשב כמידע בבעלות החברה. כל הזכויות הקשורים למידע מסוג זה יהיו שייכות לחברה.

11.3 מידע מסווג ביטחונית

כל מידע מסווג ביטחונית יטופל בהתאם לחוק, לתקנות, להוראות הביטחון הרלוונטיות, ולדרישות חוזיות.

12. איסור על הטרדה מינית ואפליה

הטרדה מינית ואפליה עומדות בניגוד למדיניות החברה. כל טענה על הטרדה מינית תטופל בהתאם לנוהל "מניעת הטרדה מינית" (ESG-R.28).

החברה כלל עובדיה ונציגיה יפעלו בצורה שאינה מפלה בין המינים בהליכי ההעסקה, הקידום ובפעילויות עסקיות אחרות. עובד החש מופלה יפנה למנהל משאבי אנוש ו/או לממונה אתיקה רלוונטי.

13. הגדרות וקיצורים

13.1 הגדרות

אתיקה	מערכת של ערכים ועקרונות המנחים התנהגות.
ממונה אתיקה חטיבה/חברת-בת	העובד שמונה אחראי לתיאום פעילויות קשורות באתיקה ובמשמעת בחטיבה/בחברת-בת מסוימת.
ממונה אתיקה מטה	ממונה האתיקה ברמת כלל-החברה.
ועדות אתיקה	ועדות שהוקמו בחטיבות ובחברות-בת עיקריות לטיפול בנושאי אתיקה ומשמעת והמלצה על דרכי פעולה מתאימות. ועדת אתיקה מטה, תוקם לטיפול בנושאי אתיקה ומשמעת של עובדי המטה.
החברה	חברת אלביט מערכות בע"מ (ESL) ומטה החברה, חטיבות החברה וחברות-הבת שבבעלות ישירה או עקיפה של ESL.
Sarbanes-Oxley	חוק השליטה התאגידית ורפורמה תאגידית משנת 2002 של Sarbanes-Oxley.

הגדרות נוספות, תובאנה בקטע המתאים.

13.2 קיצורים

BOD	Board Of Directors		**ESL**	Elbit Systems Ltd.		**SEC**	Securities and Exchange Commission
CCO	Chief Compliance Officer						

נספח א' - קוד התנהגות עסקית ואתיקה

1. הקדמה

א. *<u>חשיבותה של אתיקה</u>*. ניהול עסקינו כיאות, באופן הוגן ואתי, הוא בעל חשיבות עליונה לצמיחתה והצלחתה של אלביט מערכות. לאלביט מערכות יש מזה זמן רב נהלים בנושא אתיקה עסקית. זאת כדי לעזור לנו לשמר את המוניטין הטוב שלנו ולנהל את הפעילויות העסקיות שלנו באופן הולם.

ב. *<u>הקוד</u>*. כדי לחזק את המחויבות להתנהגות עסקית ואתית, אישר הדירקטוריון של אלביט מערכות קוד זה של התנהגות עסקית ואתיקה ("הקוד"). הקוד מסכם את המדיניות שלנו בנושא התנהגות עסקית ואתית. עמידה בדרישות הקוד ע"י הדירקטורים, המנהלים והעובדים יעזור לנו לבצע בהצלחה את הפעילות העסקית, לשמר את המוניטין הטוב שלנו וליצור סביבת עבודה אפקטיבית וחיובית.

ג. *<u>נהלים אחרים של החברה</u>*. נוסף ובהשלמה לקוד זה קיימים מסמכי מדיניות ונהלים אחרים של אלביט מערכות הקשורים לנושאי אתיקה ועמידה בדרישות תחיקתיות.

ד. *<u>סטנדרטים בסיסיים</u>*. קוד זה קובע את הסטנדרטים הבסיסיים של אתיקה והתנהגות לדירקטורים, מנהלים ועובדים. סטנדרטים אלו, בצירוף מדיניות החברה והנהלים הרלוונטיים האחרים של החברה, מתוכננים לקדם התנהגות הוגנת ואתית, אך אין בהם כדי לכסות את כל המקרים. אם חוק נוגד את הנוהל האתי שלנו, יש לפעול תמיד על-פי החוק. מאידך, הנוהל האתי שלנו כמתואר בקוד זה ובמסמכי המדיניות והנהלים האחרים, קודמים במקרה של סתירה עם נוהג או מנהג מקומי.

ה. *<u>הפרה</u>*. הפרה של הסטנדרטים הקבועים בקוד זה תגרום לנקיטת צעדים משמעתיים.

ו. <u>אי פגיעה</u> - החברה תגן על כל אדם המדווח בתום לב על חשד להפרה אתית. החברה לא תנקוט בפעולות נקמה כלשהן נגד המדווח כאמור.

ז. *<u>לאן לפנות עם שאלות</u>*. על כל העובדים להכיר קוד זה, מסמכי מדיניות החברה ונהלים רלוונטיים אחרים של החברה, אשר מפורסמים בפורטל הפנימי של החברה. קוד זה, בגרסתו האנגלית, נמצא גם באתר האינטרנט של אלביט מערכות: http://www.elbitsytems.com תחת הכותרת "About - Ethics and Conduct" או "Investors Relations - Corporate Governance - Ethics and Conduct". אם יש לך ספק אם סיטואציה מסוימת עלולה להפר את הסטנדרטים האתיים שלנו, או אם יש לך שאלה בקשר לעניינים אתיים בכלל, עליך לפנות בכתב לראש אגף ממשל תאגידי ראשי של אלביט מערכות או באמצעות תהליך "התרעה בשער" כמתואר להלן. העניין ייבדק ופעולה מתאימה תינקט בהתאם לקוד, נהלים אחרים של החברה והחוק הרלוונטי.

2. תחולה

אתה כפוף לקוד זה אם אתה דירקטור, מנהל או עובד של חברת אלביט מערכות בע"מ או באחת מהחברות הבנות שלה שבבעלות מלאה (המתוארות באופן קולקטיבי כ- "אלביט מערכות"). (חברות-בת בחו"ל יתאימו את הקוד לחוקים ולדרישות המקומיות, ככל הנדרש). בנוסף, מתייחס קוד זה גם לפעולותיך, כולל אלה שאתה עלול לבצע באופן לא ישיר דרך קרובי משפחה, חברים או מערכות אחרות של יחסים אישיים. אנו גם מצפים מספקינו לעמוד בסטנדרטים מסוימים של אתיקה כמתואר במסמך שלנו "<u>קוד התנהגות של ספקים</u>" הנמצא באתר האינטרנט של אלביט מערכות: http://www.elbitsytems.com תחת הכותרת "About - Ethics and Conduct" או "Investors Relations - Corporate Governance - Ethics and Conduct".

3. התנהגות אתית והוגנת

כל אדם הכפוף לקוד זה אחראי לפעול באופן הוגן ואתי בעת ביצוע פעולות בשם אלביט מערכות. האחריות שלך לפעול חלה גם ביחסי הגומלין עם דירקטורים, מנהלים ועובדים וגם כלפי אלביט מערכות עצמה. מצופה ממך לפעול בתום לב, אחריות, זהירות, מומחיות וחריצות. עליך להשתמש בכושר השיפוט העצמאי שלך בכל הנוגע להתנהגות בעייתית, ובכל עת לעמוד בסטנדרטים האתיים שלנו.

4. עמידה בחוקים, הוראות ותקנות

נדרש ממך לעמוד בדרישות הרלוונטיות של כל החוקים, ההוראות הממשלתיות והתקנות. זה כולל, אך לא מוגבל לתקנות הקשורות להתנהגות במכרזים ממשלתיים ויושרה בתהליך ההרכשה. אף שלא מצופה ממך להכיר את כל החוקים, ההוראות והתקנות הרלוונטיים, אנו מצפים ממך שתכיר את המדיניות והנהלים של אלביט מערכות. עליך להסתייע בלשכה המשפטית שלנו אם יש לך שאלות, כגון: האם דרישה משפטית חלה על מקרה מסוים או שפעולה מסוימת נדרשת כדי לעמוד בדרישות החוק, ההוראה או התקנה.

5. גילוי לציבור

המדיניות של אלביט מערכות היא לספק גילוי נאות בכל הדיווחים והמסמכים שאנו מגישים, או מספקים לרשות ניירות הערך הישראלית, U.S. Securities and Exchange Commission (רשות ניירות הערך האמריקאית), לבורסות הרלוונטיות וכן בכל פרסום ציבורי אחר המתפרסם ע"י אלביט מערכות.

6. מידע פנים

מאחר והמניות של אלביט מערכות בע"מ וחברות הבת נסחרות בציבור, כל האנשים שיש בידם "מידע פנים" בכל הקשור לפעילותנו, כפופים לחוקים וההוראות הרלוונטיים. אם יש לך גישה למידע מהותי שאינו ציבורי הקשור לחברה, אסור לך להשתמש או לשתף אחרים במידע זה לצורך סחר במניות, או כל מטרה אחרת, מלבד לניהול העסקי שלנו. יש להתייחס לכל מידע על בחברה שאינו ציבורי - כחסוי. שימוש במידע פנים או מידע שאינו ציבורי, להטבה כספית אישית או מתן "טיפ" לאחרים העלולים לקבל החלטה עסקית על-בסיס מידע זה, הוא לא רק לא אתי אלא גם לא חוקי. האיסור על השימוש במידע פנים חל לא רק על מניות אלביט מערכות בע"מ, אלא גם על מניות החברות אחרות, זאת במקרה שאתה לומד על מידע מהותי שאינו ציבורי על חברות אלה במהלך ביצוע תפקידך באלביט מערכות. הפרה של איסורים אלה בנושא "מידע פנים" עלולים לחשוף אותך לחבות פלילית ואזרחית, בנוסף לפעולה משמעתית מצד אלביט מערכות.

7. אי-מתן שוחד

אלביט מערכות מחויבת לנהל עסקים בהתאם לעקרונות המחמירים ביותר של אתיקה, כולל אי מתן שוחד. אנו פועלים בשווקים רבים. מציאות זאת דורשת התאמה לכל הדינים נגד שוחד הקיימים בתחומי שיפוט שונים. אנו פועלים במדיניות של "אפס סובלנות" כלפי שוחד.

בדין הישראלי קיימות נורמות ישימות כגון:
- חוק העונשין, תשל"ז - 1977.
- הסכם OECD לגבי המאבק בשוחד לנושאי משרה זרים בעסקאות בינלאומיות.

בנוסף לחוקים הישימים לכל חברה ישראלית, כפופה אלביט מערכות:
- לחוק האמריקני נגד שחיתות מחוץ לארה"ב (FCPA). זאת, עקב העובדה שמניות אלביט מערכות נסחרות בנסד"ק.
- לאמנת האומות המאוחדות כנגד שחיתות.

- לחוקים אחרים נגד שוחד בעולם אשר ישימים במדינות בהן אנו עושים עסקים.

מדיניותנו בנושא אי מתן שוחד מופיעה ב-"Anti-Bribery Compliance Policy" הנמצא באתר האינטרנט של אלביט מערכות: http://www.elbitsytems.com תחת הכותרת "About - Ethics and Conduct" או " - Investors Relations Corporate Governance - Ethics and Conduct".

8. יחס הוגן

עליך להתייחס באופן הוגן לספקים, מתחרים ועובדים וגם לאחרים שאלביט מערכות מנהלת עימם עסקים. אסור לך לנצל יתרון לא הוגן על אף אחד באמצעות מניפולציות, הסתרה, ניצול לרעה של מידע מסווג, מצג שווא או התנהגות לא הוגנת אחרת.

9. ניגוד אינטרסים

עליך לטפל באופן אתי בכל ניגוד אינטרסים מעשי או הנראה לעין בין עניינים אישיים שלך לבין עניינים המתייחסים לעבודתך בחברה. ניגוד אינטרסים אסור בהחלט, זאת ברמת מדיניות. "ניגוד אינטרסים" מתרחש כאשר האינטרסים האישיים של אדם, עומדים בסתירה או עלולים להיחשב באופן סביר כעומדים בסתירה לאינטרס של אלביט מערכות. מצב של קונפליקט מתעורר אם פעולתך, או אינטרסים שיש לך, פוגעים ביכולת שלך לבצע את העבודה שלך באלביט מערכות באופן אובייקטיבי ויעיל. ניגודי אינטרסים עלולים להתעורר גם אם אתה, קרוב משפחה שלך או אדם אחר הקשור אלייך כמוגדר בסעיף 9ו להלן, מקבל הטבה אישית שאינה הולמת, כתוצאה מהתפקיד שלך באלביט מערכות.

אם מגיעה לידיעתך כל פעולה או מערכת יחסים שעלולים לעורר ניגוד אינטרסים, עליך לדווח על כך מיד לחבר הלשכה המשפטית או לראש אגף ממשל תאגידי או לנשיא אלביט מערכות כמתואר בתהליך ההתרעה- בשער המצורף לקוד זה.

להלן דוגמאות של סטנדרטים שניתן ליישמם במצבים נפוצים אשר ניגוד אינטרסים פוטנציאלי עלול להתעורר בהם. יש לקרוא את הדוגמאות גם לאור "הפרות עקיפות" כמתואר בסעיף 9ו להלן.

א. *<u>מתנות, אירוח והטבות אישיות אחרות</u>*. מתנות אישיות, אירוח, או הטבות אחרות יכולים להיות מוצעים או להתקבל, רק ע"י אנשים העורכים עסקים עם או בשם אלביט מערכות וזאת, אם זה מתבצע באופן סביר בהתנהגות הרגילה של מערכת יחסים עסקית. בנוסף, התדירות והעלות של מתנות, אירוח או הטבות אישיות מסוג כזה צריכות להיות בערכים נומינליים כאלה שלא ישפיעו, או שלא ייראו כמשפיעים, על שיקול דעת עצמאי עסקי. ראה גם את הפרק בנושא "אירוח עסקי ומתנות" ב-"Anti-Bribery Compliance Policy" כמוזכר לעיל בסעיף 7.

ב. *<u>אינטרסים פיננסים בארגונים אחרים</u>*. הקביעה אם השקעה חיצונית, הסדר כספי או אינטרס אחר בארגון חיצוני - אינם הולמים, תלויה בעובדות ובנסיבות של כל מקרה. הבעלות שלך או אינטרס שיש לך בארגון אחר עלולים להיות בלתי הולמים אם לארגון האחר יש מערכת יחסים עסקית משמעותית, או אם הוא מתחרה ישיר של אלביט מערכות. במקרה כזה האינטרס הפיננסי שלך כנראה יהיה בלתי הולם אם הוא קיים במידה העלולה לפגוע או פוגעת בשיקול הדעת העצמאי שלך בשם אלביט מערכות. ככלל, השקעה פסיבית כנראה לא תיראה בלתי הולמת אם היא: (1) במניות הנסחרות בציבור (2) מייצגת פחות מ- 1% של ההון הלא נפרע של הארגון הנדון ו- (3) מייצגת פחות מ- 5% משווי נכסיך. אינטרסים אחרים עלולים גם הם להיות בלתי הולמים, תלוי בנסיבות.

ג. *<u>פעילויות עסקיות חיצוניות</u>*. הקביעה אם תפקיד חיצוני כלשהו שעובד רשאי להחזיק הינו בלתי הולם, תהיה תלויה בעובדות ובנסיבות של כל מקרה. המעורבות שלך באגודות למסחר, ארגונים מקצועיים ארגוני צדקה ודומים להם, אינם יוצרים בדרך כלל ניגוד אינטרסים. אך אם פעילויות אלה לוקחות חלק עיקרי מזמנך או יוצרות קונפליקט עם האחריות שלך באלביט מערכות, עליך לקבל אישור מוקדם מהממונה עליך. במקרה של דירקטור, עסקה או קשר עם ארגון אשר אלביט מערכות עושה עמו עסקים או מתחרה בו, חייבים להביא זאת לידיעת הדירקטוריון ומנהל ממשל תאגידי ראשי כדי לבדוק את מידת ההתאמה לסטנדרטים הקבועים בחוקים, הוראות (כולל הוראות של בורסות רלוונטיות), או תקנות רלוונטיים וכל הנחיה תאגידית שאלביט מערכות רשאית לקבוע. חל איסור על עבודה נוספת בתשלום, מחוץ לחברה, ללא קבלת האישורים הנדרשים על-פי הנהלים הרלוונטיים.

ד. *<u>הזדמנויות תאגידיות</u>*. נאסר עליך לנצל לצורך היתרון האישי שלך, הזדמנויות המתגלות באמצעות שימוש בנכסי החברה, מידע או תפקיד, מלבד אם התקבלו לכך כל האישורים הנדרשים. בדומה, אסור לך להתחרות עם אלביט מערכות. חלה עליך החובה לקדם את האינטרסים הלגיטימיים של אלביט מערכות בכל הזדמנות שזה מתאפשר.

ה. *<u>תהליך גיוס עובדים</u>*. החלטות בדבר גיוס עובד צריכות להתבסס על שיקולים עסקיים טהורים. יש להימנע מנפוטיזם (העסקת קרוב משפחה), כגון גיוס קרוב משפחה של דירקטורים, מנהלים ועובדים, במקרים מסוימים. גיוס אנשים שבעבר הועסקו ע"י ארגונים שיש להם קשר עסקי עם אלביט מערכות, צריכים להיבדק לפני כן ע"י אגף משאבי אנוש והלשכה המשפטית כדי למנוע מצבים לא ראויים או לא מתאימים. ארגונים כאלה כוללים מבקרים חיצוניים, קבלני משנה, לקוחות, משתמשים סופיים ומתחרים.

ו. *<u>הפרות עקיפות</u>*. אסור שיהיה לך באופן עקיף (כגון: באמצעות בן/בת זוג, קרוב משפחה, חבר, שותף, עמית או ישות שיש לך איתה מערכת יחסים אקטיבית או משמעותית מבחינה כלכלית או עסקית), כל אינטרס או כוונה לעסוק בכל פעילות אשר יפרו קוד זה. זאת אם היה לך באופן ישיר אינטרס או אם אתה אישית היית עוסק באותה פעילות. כל מערכת יחסים מסוג זה צריכה לבוא לידיעת חבר הלשכה המשפטית או לראש אגף ממשל תאגידי או לנשיא (במקרה של דירקטור - לדירקטוריון), על-מנת לקבוע האם מערכת היחסים היא בלתי הולמת על-בסיס הסטנדרטים בקוד.

10. פעילות פוליטית

המדיניות של אלביט מערכות היא לא לעודד זיהוי או זיקה פוליטית. אתה חופשי לעסוק בפעילויות פוליטיות בזמנך החופשי כל עוד פעילויות אלה אינן מפריעות לעבודתך באלביט מערכות ואינך מערב או מקשר את אלביט מערכות באותה פעילות בכל צורה שהיא. שימוש ברכוש החברה ובמשאביה למטרות פוליטיות - אסור בהחלט.

11. הגנה ושימוש נאות בנכסי החברה

עליך להגן ולהשתמש באופן נאות בציוד ובנכסים של חברת אלביט מערכות. לגניבה, חוסר זהירות, ובזבוז יש השפעה ישירה על הרווחיות שלנו. יש להשתמש בנכסי החברה רק למטרות עסקיות לגיטימיות. שימוש ברשתות המחשבים שלנו וערוצי תקשורת אחרים למטרות לא הולמות - אסור. שימוש ברשתות מחשבים וערוצי תקשורת למטרות אישיות חייב להיות במידה סבירה, מינימלית, וללא הפרעה לפעילות העסקית.

12. סודיות

החובה של העובדים להגן על נכסי החברה כולל המידע הקנייני שלנו. מידע קנייני כולל קניין רוחני, כגון: סודות מסחריים, פטנטים, שמות מסחריים וזכויות יוצרים וגם מידע עסקי, שיווקי, פיננסי, כוח אדם, טכני

ואדמיניסטרטיבי שלא פורסם לציבור בהתאם לתהליכי החברה. שימוש או הפצה לא מאושרים של מידע זה סותר את מדיניותה של אלביט מערכות. זה אף עלול להיות לא חוקי ויכול להביא לעונשים אזרחיים או פליליים. חוץ ממקרים בהם הגילוי אושר באופן ספציפי או נדרש מבחינה משפטית, עליך לשמור על סודיות של כל מידע שאינו ברשות הציבור, אשר אתה רוכש במהלך פעילויות העבודה שלך, אם ניתן לך ע"י אלביט מערכות או ע"י אנשים איתם אנו עורכים עסקים.

13. שימוש במדיה חברתית

א. *תכולת המדיה החברתית*. אנו מכירים בכך שהמדיה החברתית החיצונית ואתרי רשתות מקוונים ("מדיה חברתית") מספקים הזדמנויות לשיתוף מידע, רעיונות והשקפות והם נמצאים בשימוש נרחב בהיבטים רבים של חיי היומיום. דוגמאות של מדיה חברתית כוללות, בין היתר, פייסבוק, טוויטר, יוטיוב, לינקדאין ואתרי בלוגים שונים. בעוד החברה מבינה ששימוש פרטי במדיה החברתית הפך לחלק בלתי נפרד מחיינו, עובדי החברה וכל מי שמייצג את אלביט מערכות צריך לדעת שגישה או שימוש במדיה חברתית הקשורים בדרך כלשהי לאלביט מערכות יוצרים סיכון לחברה ומוסדרים בקפידה, כמתואר להלן.

ב. *סיכונים פוטנציאליים*. העובדים צריכים להיות מודעים לכך שאפילו שימוש פרטי במדיה החברתית מציב סיכונים פוטנציאליים. שימוש בלתי הולם במדיה החברתית עלול לגרום נזק לך, כמו גם לחברה אם יש אפשרות לזהות מהמדיה החברתית שהנך עובד של החברה. כל דבר שאתה מפרסם במדיה החברתית עשוי להתפרסם בציבור ולהיות חשוף במשך זמן רב. כמו כן, הסביבה הווירטואלית של היום מציבה סיכונים משמעותיים ממקורות עוינים המונעים פוליטית, כמו גם מפושעי סייבר, ביחס לאלביט מערכות ובכלל. לא רק שיש סיכון פוטנציאלי של מתקפת סייבר כאשר אתה מקושר למערכות ה-IT של החברה בשימוש במדיה החברתית שלך, אלא שישנו גם סיכון כי השימוש במחשב הפרטי וכתובת דואר אלקטרוני הפרטית שלך עלול לחשוף אותך לפשעי סייבר כלליים, לפשעי סייבר מונעים פוליטית וכן למתקפות מסוגים אחרים.

ג. *כללים לשימוש במדיה החברתית*. בשל הסיכונים המאוזכרים לעיל, חלים הכללים הבאים על השימוש במדיה החברתית על ידי עובדי החברה ונציגיה:

1. כאשר הנך מצטרף או מתחבר למדיה חברתית - וודא שהנך משתמש אך ורק בכתובת הדואר האלקטרוני הפרטית שלך, ולא בכתובת הדואר האלקטרוני של החברה.
2. מצופה ממך לשמור על סודיות- אין לדון במדיה החברתית בכל דבר הקשור לעסקי החברה, בין אם הדבר מתייחס למידע קנייני של החברה ובין אם לא.
3. היה מודע לכך שכל תגובה שאתה עשוי לפרסם במדיה החברתית עשויה להיות קשורה לחברה, אם מתאפשר לאנשים מחוץ לחברה לזהות שאתה עובד או נציג החברה. תגובות כאלה עלולות לפגוע בתדמיתה של החברה או בשמה הטוב וכן עלול לחשוף את החברה לתביעות משפטיות פוטנציאליות.
4. עליך להיות מודע לכך שפרסום לוגו החברה, המעיד במדיה החברתית כי הנך עובד אלביט מערכות וכן "תיוג" תמונות שלך או של עובדים אחרים עלולים ליצור סיכונים עבורך, עבור החברה ועבור אותם עובדים. על-כן מומלץ שלא לעשות כן. כמו-כן, פרסום קורות חיים במדיה החברתית אשר דנים בפרויקטים ספציפיים, לקוחות או מוצרים, מהווה חשיפה בלתי הולמת ובלתי קבילה של מידע של החברה.
5. אם להערכתך מופיע במדיה החברתית מידע אשר עלול להזיק לחברה, או שלדעתך נדרשת תגובה לפרסום על החברה המופיע במדיה החברתית, יש להפנות את העניין לטיפולו המיידי של דובר החברה. אל תנסה לתת כל מצג או תגובה מטעם החברה ואל תקיים דיאלוג המתייחס לחברה במדיה החברתית, גם אם לדעתך אתה מגן על החברה או אומר משהו חיובי.
6. הנך אחראי באופן אישי לכל מה שאתה מפרסם במדיה החברתית, ומצופה ממך לקיים את ההנחיות לעיל. פרסום תגובות בלתי מורשות או כאלה העלולות לגרום נזק לחברה יגרור צעדים משמעתיים.

14. פרשנות הקוד ואישורים

אם לא נהיר לך די הצורך אם פעילות או מערכת יחסים מסוימת היא בלתי הולמת או אם נדרש אישור, מתוקף קוד זה או מתוקף המדיניות ונהלים אחרים, עליך להביא זאת לידיעת חבר הלשכה המשפטית או לראש אגף ממשל תאגידי או לנשיא (ואם אתה דירקטור - לדירקטוריון). אז תילקח החלטה אם יש בפעילות הפרה של הקוד או האם ניתן לאשרה. ייתכן שתידרש להסכים לתנאים מסוימים לפני קבלת אישור כלשהו. אישורים הניתנים למנהל או לדירקטור עשויים להיות כפופים לגילוי ולדרישות אחרות.

15. דיווח על התנהגות לא חוקית או לא אתית

א. *חשיבות הדיווח*. דיווח על התנהגות בלתי חוקית או לא אתית הוא יסוד חשוב ביכולת שלנו לעמוד בסטנדרטים המתוארים בקוד זה. עליך לדווח בהקדם על הפרה של חוקים, הוראות, תקנות או של קוד זה. הנך יכול לדווח לכל אחד מן הגורמים המפורטים בתהליך "ההתרעה בשער" שלהלן. אנו מעודדים עובדים להתייעץ עם הממונים, מנהלים בכירים או גורמים אחרים מתאימים במקרה של ספק לגבי צורת הפעולה הטובה ביותר במקרה דנן. כל הדיווחים על הפרה של קוד זה יחקרו בהקדם, ואם ימצאו נכונים - הנושא יטופל בזמן סביר. מצופה מעובדים לשתף פעולה בחקירות פנימיות של התנהגות לא הולמת.

ב. *דיווחים הקשורים לנושאים פיננסים או בקרה פנימית*. אם דיווח כלשהו על עוולה מסוימת קשור לנושאים חשבונאיים או פיננסים או קשורים לאנשים המעורבים בפיתוח או ביישום מערכת בקרה פנימית, ודיווח כזה לא מועבר ישירות לחברי ועדת הביקורת או לדירקטוריון, יש להעביר מיד עותק של הדיווח ליושב ראש ועדת הביקורת המוגדר בתהליך "ההתרעה בשער". וועדת הביקורת רשאית להשתתף בחקירה ובפתרון העניין הנדון.

ג. *תהליך ההתרעה*. על-מנת לעודד עובדים לדווח על הפרות של חוקים, הוראות, תקנות רלוונטיים או קוד זה, אין צורך בחתימה אישית וניתן לשלוח אותם בעילום שם. מדיניותה של אלביט מערכות היא לאסור איומים, מעשי נקמה, הטרדה או אפליה בשל דיווח, שנעשה בתום לב ע"י עובדים, על התנהגות בלתי הולמת של אחרים. תהליך ההתרעה, המצורף להלן כנספח א1, אושר ע"י ועדת הביקורת של הדירקטוריון שלנו. תהליך ההתרעה מאפשר לעובדים לדווח בדיסקרטיות על נושאים חשודים לראש אגף ממשל תאגידי או אם יבחרו לחבר בוועדת הביקורת.

ד. *דיווחים לוועדת הביקורת*. ראש אגף ממשל תאגידי ראשי מספק דיווחים רבעוניים לוועדת הביקורת בקשר לנושאים אתיים, וועדת הביקורת תקבל דיווח מיידי בקשר לנושאים האתיים הקשורים לעניינים פיננסים ולבקרה הפנימית.

ה. *כתובת לדיווחים*. ניתן לשלוח דיווחים או שאלות הקשורים לקוד זה ללשכה המשפטית, לראש אגף ממשל תאגידי, או למי מהגורמים המפורטים בתהליך "ההתרעה בשער".

16. קוד זה אכיף ע"י אלביט מערכות בלבד

קוד זה הוא לטובת אלביט מערכות ושום אדם או ישות אחרת אינו רשאי לאוכפו. הקוד אינו ואסור שיתפרש כיוצר עילה פרטית לפעולה או תרופה לכל אדם או ישות אחרת המפרים את הקוד. בנוסף, אסור שקוד זה יתפרש כחוזה העסקה ואינו משנה את סטטוס ההעסקה של איש.

17. מה שאתה אמור לדעת ולעשות - סיכום

א. *הכר את הקוד*. מצופה ממך להכיר קוד זה, מדיניות החברה ונהלים קשורים אחרים של החברה.

ב. *<u>הקוד הוא רק קו מנחה כללי</u>*. קוד זה נועד להיות הצהרה בסיסית של עקרונות וסטנדרטים ואינו כולל הוראות ספציפיות החלות בכל מקרה. יש לבחון את הקוד במסגרת של המדיניות, הנהלים, המנהגים, ההוראות ודרישות החוק. בנוסף, היעדר מדיניות, נהלים, מנהג או הוראה תאגידית ספציפית המכסה מקרה מסוים, אינה פוטרת אותך מאחריותך להתנהגות אתית באותן נסיבות.

ג. *<u>רשימת תיוג של דברים שיש להתחשב בהם</u>*. בהרבה מקרים קשה לדעת את אופן הפעולה הנכון. בשל העובדה שקוד זה אינו יכול לצפות כל אירוע שעלול להתרחש, אנו מציעים לך את רשימת התיוג להלן:

(1) שקול אם אתה יודע את כל העובדות וזהה מה מטריד אותך.

(2) דון בבעיה עם הממונה שלך או עם חבר הלשכה המשפטית, או אם אתה מנהל או דירקטור - עם ראש אגף ממשל תאגידי.

(3) הסתייע בגורמים נוספים, כגון: חברי הנהלה אחרים.

(4) חפש הנחיה לפני שאתה נוקט בפעולה כלשהי אשר עלולה להיות בלתי הולמת, או לא אתית, או להיראות ככזו.

ד. *<u>הסטנדרטים שעליך לעמוד בהם</u>*. עליך לעמוד בסטנדרטים המתאימים:

(1) הנך אחראי להתנהגותך, לעמידה בכל הדרישות בקוד זה ולדיווח של הפרות ידועות או נחשדות.

(2) אם הנך מנהל, עליך לעשות את כל המאמצים לוודא כי העובדים שלך מבינים קוד זה ופועלים על-פיו.

(3) לאיש אין סמכות או זכות להורות, לבקש או אפילו להשפיע עליך כדי שתפר קוד זה או את החוק. בקשה או הוראה מאדם אחר לא תצדיק הפרה שלך של הקוד.

(4) כל ניסיון שלך להשפיע על דירקטור, מנהל או עובד של אלביט מערכות להפר קוד זה, בין בהצלחה ובין אם לאו, היא לכשעצמה הפרה של הקוד ועלולה להיות הפרה של החוק.

(5) כל נקמה או כל איום על נקמה נגד דירקטור, מנהל או עובד של אלביט מערכות המסרב להפר קוד זה, או בשל דיווח בתום לב על הפרה, או בחשד של הפרת קוד זה, הוא לכשעצמו הפרה של קוד זה ושל תהליך ההתרעה ועלול להיות הפרה של החוק.

ה. *<u>להפרות יהיו השלכות משמעתיות</u>*. הפרה של הסטנדרטים הכלולים בקוד זה, או בכל מדיניות, נוהג או הוראה של אלביט מערכות, עלולה להסתיים בפעולות משמעתיות, כולל פיטורין ופעולה אזרחית או פלילית נגד המפר.

נספח א1 - הליך "התרעה בשער"

מבוא

אלביט מערכות אימצה תהליך התרעה זה כחלק מהמאמץ להבטיח התאמה עם דרישות משפטיות רלוונטיות ומדיניות עסקית אתית. המטרה של תהליך זה היא לעודד עובדים לדווח, ללא חשש מאיומים או מנקמה, על חשדות להפרה משפטית או אתית. קוד ההתנהגות העסקית והאתית של אלביט מערכות (ה"קוד") כפי שאושר ע"י הדירקטוריון, מצריך את הדירקטורים, המנהלים והעובדים, לקיים סטנדרטים אתיים במהלך ביצוע פעילויות הקשורות לאלביט מערכות. הקוד גם דורש שיתוף פעולה בשמירה ובאכיפת סטנדרטים אלה.

דיווח של חשדות או תלונות

נקיטת עמדה למניעת בעיות אתיות הוא חלק חשוב מהמדיניות האתית שלנו. אם אתה מבחין בהתנהגות כלשהי הנחשדת בעיניך כבלתי חוקית או מפרה את הקוד עליך לדווח על חששות אלה. אנו מעודדים אותך לספק את המידע הרלוונטי הקשור לחשדות אלה, ללא קשר לתפקיד בו נושא החשוד בהפרה. זה כולל, בין שאר הנושאים המוגדרים בקוד, כל חשש לפגיעה בסטנדרטים שלנו בדיווח עסקי ובקרה פנימית.

אתה מתבקש לפנות בכתב לראש אגף ממשל תאגידי ויועץ משפטי בכיר, דוד בלוק טמין, עם כל תלונה או חשש להפרה אתית. הפנייה אפשרית בכל אחת מהדרכים הבאות:

טלפון: 04-8316626

דוא"ל: david.blocktemin@elbitsystems.com

דואר: מרכז תעשיות מדע, ת.ד. 539, חיפה 31053 ישראל.

אם אתה מעדיף, ניתן לחלופין לפנות אל כל חבר של ועדת הביקורת של הדירקטוריון של אלביט מערכות - יהושע גליטמן (יו"ר), יורם בן זאב, יגאל נאמן, דליה רבין או יולי תמיר. הדוא"ל של יו"ר ועדת הביקורת הוא shuki@s-gl.co.il.

כדי שנוכל לענות לכל פנייה, אנו מעדיפים שתזדהה ותיתן לנו את מספר הטלפון שלך ומידע אחר שניתן באמצעותו להתקשר עמך, אך נקבל גם דיווחים בעילום שם.

סודיות

כל המידע שיתקבל במסגרת נוהל זה יטופל בסודיות ויינקט כל מאמץ אפשרי לשמור על חיסיון זהותם של המדווחים והנחקרים. בכל מקרה, אם יידרש מבדק נאות ובדיקת התאמה לדרישות משפטיות, עשויים ועדת הביקורת שלנו, מבקרים עצמאיים או אחרים ליטול חלק בתהליך הבדיקה. בנוסף, אם יתברר שהחוק הופר - תתכן הודעה על כך לרשויות המתאימות.

מעשי נקמה

המדיניות של אלביט מערכות היא להגן על כל אחד שבתום לב:

(1) מדווח על חשד להפרה של הקוד או החוק,

(2) מדווח על כל חשד להתנהגות מפוקפקת, או

(3) מסייע בחקירה של ההפרה המדווחת.

וזאת גם במקרה שמתגלה (וגם אם לאו) כי הדיווח הוא שגוי.

מעשי נקמה בכל צורה שהיא נגד מישהו שפועל כך - יאסרו. יש לדווח מיד על כל פעולה של מעשה נקמה כדי שתיחקר.

שאלות

אם יש לך שאלות כלשהן לגבי תהליך ההתרעה או נושאים הקשורים לקוד או להליכים ונהלים אחרים של אלביט מערכות, אל תהסס ליצור קשר עם ראש אגף ממשל תאגידי כמתואר לעיל.